



MANUALI PËR
INTEGRIM GJINOR

PRO 
WO+MAN

Parathënie

Ky manual është pjesë e një procesi të vazhdueshëm për t'i identifikuar sfidat dhe për të ndërtuar kapacitete për integrim gjinor. Manuali është iniciativë përcjellëse e identifikuar gjatë fazës së parë të projektit Pro WO+MAN (Raporti Hulumtues Pro WO+MAN, PEN, 2013).

Manuali ofron shpjegime, ushtrime, udhëzime dhe mjete për zhvillim të brendshëm organizativ dhe për ciklin e programeve/projekteve. Manuali shënjestron organizatat partnere të Olof Palme International Center (OPIC) dhe shërben për ta lehtësuar punën e tyre për barazi gjinore si në nivel politikash ashtu edhe në nivel programesh.

Përmbajtja

<i>Parathënie</i>	1
<i>SHKURTESAT</i>	4
<i>HYRJA</i>	5
<i>1.ORGANIZIMI I MANUALIT/METODA</i>	6
<i>2.PËRMBLEDHJE E PROFILIT GJINOR NË KOSOVË</i>	6
<i>2.1Mekanizmat për arritjen e barazisë gjinore në Kosovë</i>	7
<i>2.2Dokumentet ligjore ndërkombëtare</i>	7
<i>3.INTEGRIMI GJINOR NË ORGANIZATA</i>	8
<i>3.1PROFILI I PËRGJEGJSHËM I ORGANIZATAVE NË ASPEKTIN GJINOR</i>	8
<i>3.2 HAPAT THELBËSOR PËR INTEGRIMIN GJINOR NË PROGRAME</i>	15
<i>REFERENCAT</i>	26
<i>SHTOJCAT</i>	27



SHKURTESAT

CEDAW	Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave.
CSD	Komunikimi për Zhvillim Shoqëror
D4D	Demokracia për Zhvillim
GA	Analiza Gjinore
GEL	Ligji i Barazisë Gjinore
GIA	Forma Vlerësuese e Ndikimit Gjinor
GM	Integrimi Gjinor
GMM	Manuali për Integrim Gjinor
M&E	Monitorimi dhe Vlerësimi
SCR 1325	Rezoluta e Këshillit të Sigurimit 1325 "Gratë, Paqja dhe Siguria";
WAGJ	Shoqata e Grave të Gjakovës

HYRJE

Integrimi gjinor është strategji për të arritur barazinë gjinore. Kjo strategji synon t'i bëjë të dukshme mënyrat dhe fenomenet se si kontekste të caktuara i ndikojnë gratë dhe burrat dhe se si gratë e burrat mund të ndikojnë në ato kontekste. Kjo kërkon që ne të kuptojmë se si bëhet ndarja gjinore e punëve, detyrave dhe normat që e shoqërojnë atë ndarje. Integrimi gjinor vë në pah se si vlerat dhe ideologjitë definojnë sipas sistemit të ndarjes së pushtetit, sistem ky që ka tendencë t'i jap më pak zë politik gruas, vlerë të mangët socio-ekonomike, dhe qasje të limituar në burime ekonomike. Integrimi gjinor mund të zbatohet në të gjitha llojet e organizatave, në administratë publike, organizata joqeveritare dhe në projekte të tjera për bashkëpunim dhe zhvillim.

Integrimi gjinor lidhet me “procesin e vlerësimit të implikimeve të grave dhe burrave në çfarëdo veprimi të planifikuar, përfshirë legjislacionin, politikën dhe programet, në çdo fushë dhe në të gjitha nivelet. Integrimi gjinor është strategji për t'i bërë shqetësimet dhe

përvojat e grave dhe burrave pjesë të një dimensionit integral në hartimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe programeve, në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe sociale në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë në mënyrë të barabartë, dhe që pabarazia të mos përjetësohet.” (Këshilli Ekonomik dhe Social, sesioni substancial i Korrikut 1997).

Manuali është hartuar për t'iu ofruar organizatave mjete analitike dhe praktike për ta integruar perspektivën gjinore në fushat e ndryshme të veprimtarisë së tyre. Manuali po ashtu mund të përdoret nga organizatat që kërkojnë t'i ndihmojnë apo t'i ngrisin kapacitetet e partnerëve dhe akterëve të tyre duke e integruar perspektivën gjinore në organizatat dhe programet e tyre. Manuali ofron këshilla praktike se si ta integrojmë perspektivën gjinore në tërësinë e punës profesionale, duke filluar nga struktura organizative, ciklet e projekteve, si dhe planifikimin dhe zbatimin e projekteve.

1

ORGANIZIMI I MANUALIT/METODA

Metodologjia e këtij Manuali për Integrim Gjinor (ang. Gender Mainstreaming Manual GMM) mbështetet në parimet e të mësuarit dhe pjesëmarrjes. Hapat thelbësorë që orientojnë përmbajtjen e manualit dhe parimet praktike që pritet të zbatohen ndahen në dy pjesë konkrete, në nivelin e organizatës dhe nivelin e programeve/projekteve. Më pas ato ndahen në nën-hapa për secilën pjesë, të përcjellura me shpjegime dhe ushtrime praktike.

Objektivat specifike të manualit për integrim gjinor janë:

1. Të ofrojë njohuri konceptuale, mjete praktike dhe resurse për integrim gjinor.
2. Të ndihmojë, udhëzojë, dhe mbështesë integrimin gjinor brenda organizatës.
3. Të ofrojë shpjegime të hollësishme, burime dhe mjete për integrim gjinor brenda politikave, programeve dhe aktiviteteve të organizatave.

Manuali është praktik dhe synon t'i mbështesë organizatat që punojnë në fusha të ndryshme që të integrojnë perspektivën gjinore si një çështje ndërsektoriale. Hapat janë të përgjithshëm sa për të lejuar fleksibilitet në adaptimin e përmbajtjes varësisht nga fokusi i punës së organizatës. Manuali synon të udhëzojë aktivitete për ngritjen e kapaciteteve, t'i udhëzojë sesionet trajnuese për integrim gjinor në organizata. Metoda është paravajtëse, nxit pjesëmarrjen dhe bazohet në parimet e shkëmbimit të përvojave dhe të mësuarit duke vepruar.

2

PËRMBLEDHJE E PROFILIT GJINOR NË KOSOVË

Në Kosovë janë vendosur disa mekanizma institucional dhe instrumente ligjore për të promovuar barazinë gjinore dhe për të integruar perspektivën gjinore në politikat zhvillimore të institucioneve dhe organizatave. Institucionet vendore dhe ndërkombëtare vazhdimisht kanë bërë përpjekje për të adresuar çështjet gjinore për të themeluar mekanizma që sigurojnë pjesëmarrje më të madhe të grave në të gjitha sferat e jetës dhe që nxisin respektimin e të drejtave të njeriut.

Në krahasim me vendet e tjera nga rajoni, Kosova duket të jetë para sa i përket infrastrukturës ligjore që mbështet pjesëmarrjen e gruas në vendimmarrje. Megjithatë, statistikat rreth përfshirjes së grave në pozita ekzekutive në institucione publike, në parti politike e sektore të tjera dëshmojnë për përfshirje të ulët. Kjo tregon se edhe pse infrastruktura ligjore mund të jetë ndër më të mirat në rajon, ajo nuk gjen zbatim efektiv në aktualitet.

2.1 MEKANIZMAT PËR ARRITJEN E BARAZISË GJINORE NË KOSOVË

Kosova ka relativisht një bazë të mirë të infrastrukturës ligjore dhe institucionale për promovimin e barazisë gjinore që mund të përdoren nga organizatat e shoqërisë civile në punët e tyre në nivel lokal dhe qendror. Qeveria dhe Parlamenti i Republikës së Kosovës kanë përpiluar një infrastrukturë të plotë ligjore dhe institucionale në fushën e të drejtave të njeriut.

Mekanizmat e mëposhtëm që formojnë një pjesë integrale të Kushtetutës së Kosovës janë:

- Kushtetuta e Kosovës
- Ligji për Barazi Gjinore (GEL)
- Ligji Kundër-Diskriminimit
- Ligji për Mbrojtje nga Dhuna në Familje
- Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës
- Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës

Politikat, Strategjitë dhe Planet e Veprimit të Qeverisë së Republikës së Kosovës

- Programi Kosovar për Barazi Gjinore (2008-2013)
- Programi dhe Plani i Veprimit Kosovar kundër Dhunës në Familje (2011-2014)
- Strategjia dhe Plani i Veprimit kundër Diskriminimit (2011-2013)
- Plani i Veprimit për Fuqizimin Ekonomik të Grave
- Strategjia dhe Plani i Veprimit për të drejtat e njeriut në Republikën e Kosovës (2009-2011)
- Plani Kombëtar i Veprimit (PKV) për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së për Gratë, Paqen dhe Sigurinë (RKS KB 1325)

2.2 DOKUMENTET LIGJORE NDËRKOMBËTARE

Një numër i dokumenteve ndërkombëtare dhe konventave kanë formuar infrastrukturën ligjore gjatë përpilimit të legjislaturës dhe implementimit të tyre në Kosovë. Këto dokumente janë si në vijim: Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (ang: CEDAW), Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut; Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim; Rezoluta e Këshillit të Sigurimit 1325 “Gratë, Paqja dhe Siguria”.

Burimi: qeveria e Republikës së Kosovës, Plani i Veprimit për zbatimin e Rezolutës së Këshillit të Sigurimit 1325, “Gratë, Paqja dhe Siguria”, 2013 – 2016, Raporti Bazë.

3.1 PROFILI I PËRGJEGJSHËM I ORGANIZATAVE NË ASPEKTIN GJINOR

Në këtë seksion paraqiten disa hapa për t'i mbështetur organizatat në integrimin e perspektivës gjinore. Më poshtë i kemi paraqitur shtatë hapa për t'iu ndihmuar në fillimin e ndryshimeve brenda organizatës tuaj.

HAPI NJË:

•Vizioni, misioni dhe objektivat e organizatës me perspektivë gjinore

Është esenciale t'i kushtohet vëmendje vizionit, misionit dhe objektivave të organizatës. Vizioni, misioni dhe objektivat e organizatës duhet të përfshijnë perspektivën gjinore në mënyrë që ndryshimi shoqëror të synohet me përfshirjen e barabartë të grave dhe burrave dhe për ta.



ÇFARË TË BËNI?

•Filloni të mendoni për adaptimin e masave që eliminojnë shkaktarët e pabarazive gjinore dhe paragjyqimeve përmes ndryshimit të misionit dhe objektivave të organizatës.

SHEMBULL: Përfshirja e perspektivës gjinore në misionin dhe objektivat e një organizate. Për qëllim të këtij ushtrimi janë përdorur misioni dhe objektivat e D4D-së.

MISIONI: Misioni i D4D-së është avancimi i proceseve të zhvillimit të politikave publike për të përshpejtuar zhvillimin socio-ekonomik të vendit (nga perspektiva gjinore) dhe për të përforcuar kulturën demokratike në Kosovë.

OBJEKTIVAT SPECIFIKE TË D4D-SË JANË:

1. Zhvillimi i kërkimeve të pavarura për politikat publike në lëminë e zhvillimit socio-ekonomik, qeverisjes, zhvillimit të partive politike dhe zhvillimit të marrëdhënieve ndër-etnike, rajonale dhe ndërkombëtare, duke pasur parasysh perspektivën gjinore.
2. Përkrahja e konsolidimit të demokracisë brenda institucioneve dhe partive politike në Kosovë, duke shqyrtuar rolin dhe pjesëmarrjen e grave dhe burrave në konsolidimin e demokracisë brenda institucioneve dhe partive politike në Kosovë.
3. Ndikimi në aspekte të ndryshme të politikave publike dhe proceseve si krijimi, përfshirja e gjerë, zbatimi, monitorimi dhe vlerësimi i politikave publike; me fokus të veçantë në ndikimin e tyre në jetën e grave dhe burrave.

4. Ofrimi i forumeve për diskutim dhe shkëmbim të përvojave, duke siguruar pjesëmarrje në baza të barabarta për gratë dhe burrat, në spektër të gjerë të lëmive dhe veçanërisht në aspekte ndër-disiplinore.

HAPI DY:

•Struktura organizative

Është me rëndësi ta vështroni nga afër strukturën organizative me sy kritik për të siguruar që barazia gjinore është e synuar dhe e përfshirë.



ÇFARË TË BËNI?

- Reflektoni rreth raportit të burrave dhe grave që punojnë në organizatën tuaj, në nivel menaxherial dhe nivele të tjera.
- Çfarë pozita mbajnë gratë në organizatë?
- Cilat janë mundësitë për avancimin e grave?
- Kushtoni vëmendje balancit gjinor në të gjitha nivelet në hierarkinë e organizatës, reflektoni në masat për avancimin e barazisë gjinore dhe krijimin e mundësive dhe qasjeve të barabarta në organizatën tuaj.

SUGJERIM: *Diskutoni përfaqësimin e gruas në organet vendimmarrëse në Kosovë.*

Reflektim nga profili gjinor në kontekstin e Kosovës:

Përvoja nga Kosova tregon se pozitat udhëheqëse zakonisht janë të zëna nga burrat dhe se gratë në përgjithësi janë të privuara nga pjesëmarrja dhe roli në forume të

rëndësishme dhe në punë. Prandaj është me rëndësi të vëzhgoni organizatën tuaj dhe të gjeni mekanizma për të siguruar qasje të barabartë në pjesëmarrje.

Puna e organizatave në përgjithësi është e koncentruar në grupe lokale të komunitetit, kështu që është e rëndësishme të merren parasysh edhe disa çështje gjatë implementimit të aktiviteteve nga perspektiva e stafit:



SI TA BËNI?

- Nëse është e mundur merrni si burrat ashtu edhe gratë si pjesëtarë të stafit gjatë implementimit të një aktiviteti.
- Siguroni pjesëmarrje të barabartë në planifikimin dhe dizajnimin e aktiviteteve.

HAPI TRE:

•Politikat e masave afirmative

Masat afirmative synojnë të ofrojnë mundësi të veçanta grupeve jo të favorizuara apo nën-përfaqësuar. Masat afirmative janë mjetet më efektive për ta korrigjuar diskriminimin dhe padrejtësitë e së kaluarës ndaj grupeve të caktuara, dhe në këtë mënyrë ndihmojnë barazinë brenda një organizate apo institucioni.

SUGJERIM: Diskutoni si ndiheni në lidhje me masat afirmative? A i konsideroni të nevojshme masat e tilla për organizatën tuaj? Nëse jo, pse?



ÇFARË TË BËNI?

- Siguroni shpërblime dhe përfitime të barabarta për të punësuarit burra dhe gra.
- Siguroni balancë gjinor në përbërjen e organeve vendimmarrëse në organizatë.
- Mundësoni rishpërndarjen e pushteteve dhe resurseve ndërmjet grave dhe burrave në organizatë.

Ja vlen të konsiderohen këto dispozita ligjore: Ligji Nr.2004/2: Ligji për Barazi Gjinore, neni 13, punësimi. Ligji Nr. 03/L-212: Ligji i Punës.

Reflektim nga konteksti i Kosovës:

Që nga viti 2002, pas një vendimi nga Komisioni Qendror i Zgjedhjeve, të gjitha partitë politike në Kosovë janë të obliguara të kenë të përfaqësuar gratë si një e treta e kandidatëve për listën e tyre të zgjedhjeve. Si rezultat, pas zgjedhjeve të vitit 2010, 33.3% e anëtarëve të parlamentit në Kuvendin e Kosovës janë gra. Kuota është integruar edhe në Kushtetutën e

Kosovës, si një dispozitë për masat afirmative që kanë të bëjnë me gratë. Masat formale si kuotat kanë kontribuar që gradualisht të normalizohet prezenca e grave në hapësira që tradicionalisht kanë qenë të dominuara nga burrat siç janë: shërbimet policore, forcat e sigurisë dhe organet tjera relevante dhe duke vepruar në këtë mënyrë në përgjithësi kanë promovuar barazinë gjinore.

HAPI KATËR:

•Normat rreth gjuhës (shakatë, komentet, imazhet etj.) dhe sjelljeve që mund ta forcojnë pabarazinë dhe paragjykimet në organizatë

Brenda një organizate është thelbësore të identifikohen faktorët që mund të krijojnë apo edhe të përforcojnë paragjykimet dhe diskriminimet gjinore. Kjo kërkon që në vendin e punës burrat e gratë t'i kushtojnë vëmendje stereotipeve dhe paragjykimeve gjinore, si dhe strukturave të

pushtetit apo normave ekzistuese. Stereotipet janë veçanërisht të fortë në situata kur gratë janë të nën-përfaqësuara. Kjo theksohet në politikën kosovare apo në pozicione “tradicionalisht të përshtatshme për burrat” siç janë ushtria, shërbimi policor dhe siguria. Gratë shpesh emërohen dhe etiketohen kur futen në zona, politika apo çështje që tradicionalisht pritet t’u atribuohen burrave. Emërimet dhe etiketimet e tilla ndikojnë perceptimet e përgjithshme për gratë.

SUGJERIM: Nxitni diskutimet rreth kësaj teme përmes pyetjeve të mëposhtme:

- Çfarë gjuhe (normat, mbiemrat, dhe emërime) përdoret për t’i përshkruar kolegët burra dhe gra brenda organizatës?
- A sillen ndryshe burrat dhe gratë në organizatë? A marrin role të ndryshme në takime, në dhomat e dregës në momente kur pranojnë vizitorë?
- Çfarë sfidash hasin gratë që janë në pozitat vendimmarrëse?
- Si mendoni që shoqëria e percepton gruan në pushtet?

USHTRIM:

STEREOTIPET GJINORE DHE PARAGJYKIMET:

Skenari: Kjo skenë ndodh në zyrë. Shumica e stafit në zyrë, si gratë ashtu edhe burrat duan të ndryshojnë mënyrën e zakonshme të një mbledhjeje të rregullt në zyrë. Stafi në përgjithësi vendosë që njëra nga gratë të dalë vullnetare për ta prezantuar kërkesën tek shefi/shefja, në mënyrë që ai të bindet për përparësitë e këtij ndryshimi.

Grupi duhet të zgjedhë vullnetarët (burra ose gra) për marrjen e roleve të grave dhe atë të shefit/shefes së zyrës. Vullnetari/ja duhet të shkojë dhe të paraqes kërkesën e grupit dhe pastaj të kthehet dhe të informoj grupin për rrjedhën e takimit. Imagjinoni diskutimet që ndodhin në zyrë kur gruaja e cila ka qenë vullnetare për të biseduar me shefin po informohet nga grupi se si të trajtojë/qaset në këtë takim.

- Çfarë do të thotë ajo kur të takohet me shefin/shefen dhe si do t’i përgjigjet ai/ajo?
- Si e raporton atë takim ajo tek kolegët dhe cili është rezultati i takimit?
- Si mund ta kenë ndikuar ngjarjen stereotipat gjinor, dhe si do të mund të ishte trajtuar ndryshe?

Rastet e ngacmimeve seksuale, stereotipeve dhe paragjykimeve nuk është që janë edhe të panjohura për vendet e punës në Kosovë. Ligji për Barazi Gjinore dhe Kodi Penal, Ligji i Punës dhe Ligji i Shërbimit Civil përmbajnë dispozita për ndalimin dhe dënimin e ngacmimeve seksuale. Megjithatë, këto dispozita nuk gjejnë zbatim të duhur. Si rrjedhojë, rregulloret/politikat brenda një organizate paraqesin një aspekt shumë të rëndësishëm për avancimin e barazisë gjinore dhe sigurimit të një mjedisi profesional dhe miqësor të punës si për burrat ashtu edhe për gratë.



ÇFARË TË BËNI?

- Zhvilloni politika organizative dhe politika të burimeve njerëzore që adresojnë çështjet gjinore (p.sh. ngacmimet seksuale, harmonizimin në mes të jetës së punës dhe familjes, dhunës në familje etj.).
- Ndaloni dhe parandaloni të gjitha format e dhunës në vendin e punës, duke përfshirë ngacmimet verbale, fizike apo seksuale.
- Siguroni vendet e punës duke lejuar ndërprerjet në lidhje me pushimin e lehonisë, pushimin e atësisë dhe pushimet tjera që lidhen me përgjegjësit familjare.

HAPI PESË:

- **Praktika gjinore të drejta**

SUGJERIM: *Diskutoni se çka janë praktikat gjinore të drejta.*

Reflektim nga konteksti i Kosovës:

Shpesh burrat kanë më shumë mundësi të promovohen. Ekziston besimi që burrat janë më të kualifikuar dhe më pak të përfshirë në obligimet familjare, me besimin se kujdesi për fëmijët dhe aktivitetet e amvisërisë janë obligim parësor i grave. Shpesh këto sfida janë më evidente në sektorin privat që diskriminon dukshëm gratë dhe u pamundëson atyre përfitimet dhe promovimin në pozitë për

shkak të planeve potenciale të tyre për të lindur fëmijë, për të kërkuar pagesë për pushimin të lehonisë, apo edhe detyrave amvisërore që 'priten' nga gratë. Prandaj, është e rëndësishme që rregulloret e brendshme të organizatave të mënjanojnë praktika të tilla diskriminuese ndaj grave dhe të inkurajojnë një mjedis të qëndrueshëm si për burrat ashtu edhe për gratë.



ÇFARË TË BËNI?

- Punoni në eliminimin e paragjykimeve të drejtpërdrejta si dhe atyre që janë më të fshehura gjatë procesit të rekrutimit, heqjes nga puna dhe promovimit të punësuarve burra dhe gra.
- Siguroni paga të drejta dhe të krahasueshme, orar të punës dhe përfitime të krahasueshme për të gjithë të punësuarit.
- Ofroni mundësi të barabarta për zhvillim profesional.
- Përfshini promovimin e barazisë gjinore si faktor në vlerësimin e performancës së stafit dhe ofroni burime për mbështetjen e iniciativave që e fuqizojnë barazinë gjinore, qofshin trajnime, punëtori, tekste etj.).
- Promovoni mundësi të barabarta për trajnime, arsimim, pjesëmarrje në vendimmarrje, etj.

SUGJERIM: Trajnime për perspektivën gjinore për stafin e organizatës

Trajnimet gjinore janë një vegël e rëndësishme sepse i ndërtojnë kapacitetet dhe ndihmojnë njerëzit të ngrisin vetëdijen, njohuritë dhe aftësitë praktike. Në të njëjtën kohë, trajnimet gjinore motivojnë pjesëmarrësit që të zbatojnë integrimin gjinor dhe të punojnë për barazi gjinore. Trajnimet gjinore do të mund ta bënin ndryshimin për stafin në lidhje me marrëdhëniet e pushtetit, roleve gjinore, vlerave dhe atë se si këto komponente ndërhyjnë në mjedisin e punës.

Përmbajtja e trajnimit varet nga konteksti dhe veçoritë tjera të punës që i bën organizata, sektorit dhe kulturës së brendshme të saj. Kjo ndërlidhet me të kuptuarit gjinor si konstrukt shoqëror dhe dallimit ndërmjet gjinisë dhe seksit, ngritjes së kapaciteteve për promovimin e barazisë gjinore dhe të kuptuarit rreth barazisë gjinore si diçka që shkon përtej asaj që besohet se barazia gjinore është vetëm çështje e grave. Trajnimet do t'i inkurajojnë organizatat që ta përqafojnë nocionin e barazisë gjinore dhe që të pranojnë metoda të reja për të arritur një perspektivë gjinore në vendet e tyre të punës si dhe në strukturat organizative.

USHTRIM:

ÇFARË ËSHTË KJO GJË E QUAJTUR GJINI?

Qëllimi: Ta kuptojmë dallimin ndërmjet seksit dhe gjinisë dhe të reflektojmë rreth mënyrave se si gratë dhe burrat pritet të sillen.

Procedura: Vizatoni dy kolona në një letër. Në kolonën e parë shkruani “Burrë”, në kolonën tjetër shkruani “Grua”.

- Kërkoni pjesëmarrësve të shkruajnë një listë të gjërave që i atribuohen idesë së të qenurit burrë. Përgjigjet (reflektimet) mund të jenë pozitive apo negative. Mbështetni pjesëmarrësit të përmendin (reflektojnë në) normat biologjike dhe ato të ndërtuara nga shoqëria për etiketimin e një “burri”.
- E njëjta procedurë duhet të përsëritet për kolonën e emëruar “Grua”.
- Shkurtimisht analizoni disa nga karakteristikat e përmendura në të dyja kolonat. Flisni për ato, reflektoni në zgjedhjet e tyre.
- Pastaj ndryshoni etiketat, zëvendësoni etiketën “burrë” me etiketën “grua” dhe anasjelltas.
- Përdorni pyetjet/çështjet e mëposhtme për të moderuar debatin në lidhje me karakteristikat e emëruara që u janë atribuuar burrave dhe grave, dhe pse ato ishin vendosur aty ku janë vendosur? Mundohuni të shpjegoni karakteristikat biologjike që mund t'i atribuohen vetëm grave apo vetëm burrave, të cilat njihen si karakteristikat e lidhura me gjininë, dhe karakteristikave të lidhura me normat e ndërtuara shoqërore, që i atribuohen burrave dhe grave dhe njihen si karakteristika gjinore.

Versioni opcional: Në mënyrë që t'i eksploroni dallimet e perceptuara ndërmjet gjinive, ju mund të mblidhni dhe prezantoni imazhe burrash dhe grash të cilat do t'i paraqitnin shembujt tipik të imagjinuar biologjik dhe rolet shoqërore, p.sh. një grua duke i pastruar enët, duke i dhënë gji bebes apo një burrë duke e rregulluar makinën, duke lexuar, duke pirë alkool dhe anasjelltas

ku burrat dhe gratë duke bërë detyrat që zakonisht i atribuohen gjinisë tjetër. Pyetni pjesëmarrësit se çfarë ata perceptojnë si të duhur dhe nëse ajo çfarë është paraqitur në imazhe reflekton opinionet/pikëpamjet e tyre!

Pyetje për diskutime:

- Çfarë do të thotë të jesh burrë?
 - Çfarë do të thotë të jesh grua?
 - A mendoni se ka dallime biologjike ndërmjet burrave dhe grave? Cilat janë ato? Çfarë rëndësie kanë?
 - A mendoni se burrat dhe gratë rriten në mënyrë të njëjtë?
 - Çka mendoni për rolin e burrave në një lidhje intime? Dhe roli i gruas?
 - Në çfarë mënyre i shpreh ndjenjat një burrë? A dallon kjo prej grave?
 - Si e shprehin burrat seksualitetin e tyre? A dallon kjo nga ajo se si gratë e shprehin seksualitetin e tyre?
 - A janë të ndikuara perceptimet tona në lidhje me rolet e grave dhe burrave nga ajo se çfarë mendojnë dhe besojnë shoqëria, religjioni, kultura apo familja. Si? A paraqet ky ndikim ndonjë problem?
 - A ndikon media në normat gjinore? Nëse po, në çfarë mënyre? Si e portretizojnë mediet gruan? Si e portretizojnë mediet burrin?
 - Si paraqiten këto dallime dhe pabarazi në jetën e përditshme?
 - Si reflektohen këto dallime në lidhjet tona me familjen dhe prindërit?
 - Si do t'i sfidonit disa nga këto pabarazi? Do të donit të bënit këtë?
-

3.2 HAPAT THELBËSOR PËR INTEGRIMIN GJINOR NË PROGRAME

Është shumë e rëndësishme që të integrojmë perspektiven gjinore jo vetëm në organizata por edhe në programe dhe projekte, duke filluar nga analiza e ndjeshme gjinore e pushteteve, planifikimi i intervenimeve, gjatë monitorimit dhe vlerësimit, në komunikata, gjatë shpërndarjes së informacionit dhe së fundi gjatë vlerësimit të punës së përfunduar. Këto faza janë të paraqitura në vijim:

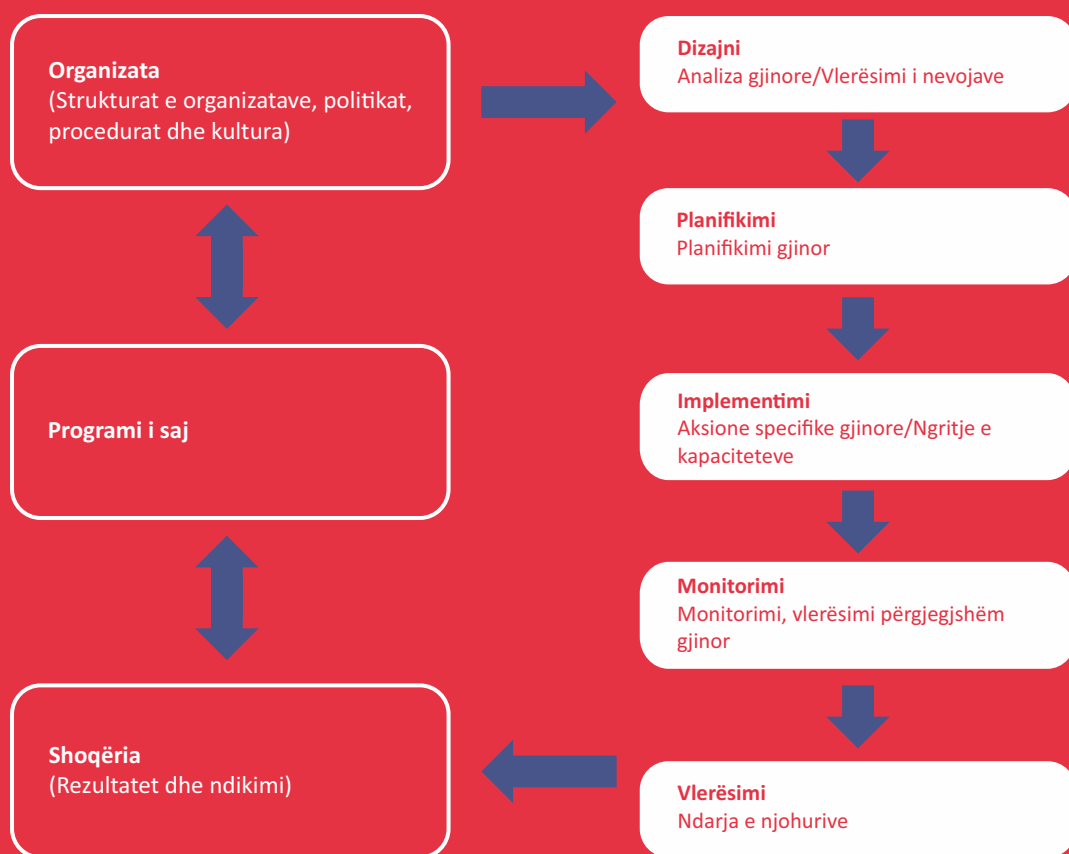


Figura 1. Integrimi gjinor gjatë ciklit të projektit

HAPAT E PËRGJITHSHËM PËR INTEGRIMIN GJINOR NË NIVEL TË PROGRAMEVE DHE PROJEKTEVE:

HAPI NJË:

•Vlerësimi i objektivave të projektit

Kur është e përshtatshme, perspektiva gjinore duhet të jetë e dukshme edhe në objektivat e projektit. Kjo nevojitet për udhëheqjen e planifikimit dhe vlerësimin të veprimeve.



ÇFARË TË BËNI?

Pika për tu konsideruar:

- A është e dukshme perspektiva gjinore në objektivat e projektit? Nëse jo, a do të duhej të jetë?
- A është vëmendja për perspektivën gjinore e dukshme në objektivat e projektit? Nëse jo, a do të duhej të ishte?
- A është promovimi i barazisë gjinore i dukshëm në objektivat e projektit? Nëse jo, a do të duhej të ishte?
- Sigurohuni që objektivat e projektit nuk do të ndikojnë negativisht në marrëdhëniet e pushtetit në kontekstin e projektit.

SHEMBULL: Objektivat e projektit që përfshijnë perspektivën gjinore.

OBJEKTIVI I PËRGJITHSHËM: Reduktimi i nivelit të përgjithshëm të varfërisë në mesin e burrave dhe grave të moshës 20-30 në Kosovë.

Shënim: Sigurohuni që të rekrutoni pjesëmarrësit në mënyrë të barabartë; 50% burra dhe 50% gra

OBJEKTIVI 1: 1,000 punë kërkues, burra dhe gra të moshës (20-30) do të jenë trajnuar dhe do të punësoheshin.

Shënim: Sigurohuni që të rekrutoni pjesëmarrësit në mënyrë të barabartë: 50% gra dhe 50% burra.

OBJEKTIVI 2: Këshillim individual për përfituesit burra dhe gra për të zhvilluar plane punësimi dhe për të monitoruar dhe vlerësuar progresin e arritur.

SHËNIM: Sigurohuni që kjo është realizuar në atë mënyrë që promovon barabartë si gratë ashtu edhe burrat.

Reflektim nga konteksti i Kosovës:

Shumë projekte në Kosovë në mënyra të ndryshme kanë në shënjestër promovimin e ndërmarrësisë. Analiza gjinore e një fushe të caktuar duhet të përfshihet në planin e projektit, duke vlerësuar domethënien e dallimeve gjinore në lidhje me objektivat dhe aktivitetet e projektit.

Në përgjithësi numri i grave si ndërmarrëse është shumë më i vogël në krahasim me burrat, kryesisht gratë operojnë në linja të ndryshme në kuadër të bizneseve në krahasim me burrat dhe se ndërmarrjet e grave janë kryesisht më të vogla.

Për më tepër, gratë mund të përballen me sfida të veçanta në përballimin e punës dhe jetës

familjare. Ndërkohë që duhet të jemi në dijeni të këtyre dallimeve të përgjithshme, thjesht duke deklaruar ato në zbatimin e projektit nuk është e mjaftueshme. Planet për projekte në shënjestër të promovimit të ndërmarrësisë duhet që konkretisht të ilustrojnë strategji në lidhje me këto ndryshime, të tilla si, raporti gjinor i sipërmarrësve në fushën e caktuar të projektit, linjat e biznesit në të cilat veprojnë bizneset e grave dhe të burrave, madhësia e bizneseve të grave dhe të burrave, faza zhvillimit të këtyre bizneseve dhe çdo sfidë tjetër në aspektin e arsimit, aftësive, biznesit dhe zhvillimit të rritjes me të cilat përballen gratë dhe burrat në ndërmarrësi.

Për informata më të hollësishme se si të përfshijmë gjininë në kornizën logjike, pikat për tu konsideruar – i referoheni hapit dy, që e gjeni më poshtë.

HAPI DY:

•Përfshirja e perspektivës gjinore në kornizë logjike

Futja e perspektivës gjinore në kornizën logjike të programit mund të realizohet në dy mënyra. Së pari, duke punuar me objektivat, indikatorët dhe aktivitetet për tu siguruar që këto i referohen ndryshimeve si për vajzat/gratë edhe për djemtë/burrat. Kjo nënkupton përdorimin e gjinisë si një çështje gjithëpërfshirëse në projektet tuaja.

Për shembull, duke u siguruar që një objektivi që synon “ rritjen e të ardhurave të qytetarëve në fshatin X, i bën si përfitues burrat dhe gratë në mënyrë të barabartë”. Së dyti, duke përfshirë objektivat, indikatorët, aktivitetet dhe rreziqet që saktësisht i adresojnë problemet gjinore. Për shembull, në një program efektiv do mund të ishte një objektivi specifik për “pronësinë dhe kontrollin e pasurisë nga ana e grave”.

Më poshtë e gjeni tabelën me pyetjet që lidhen me çdo aspekt të kornizës logjike që ju mund t'i konsideroni kur zhvilloni kornizën logjike për veten tuaj apo edhe për vlerësimin e kornizës logjike të partnerëve nga perspektiva gjinore.

OBJEKTIVA E PËRGJITHSHME

INDIKATORËT

RREZIQET DHE SUPOZIMET

A do të përfitojnë burrat dhe gratë në mënyrë të barabartë nga programi, dhe/apo a është programi i dizajnuar për të fuqizuar gruan në veçanti?

A do të kontribuojë programi për barazinë gjinore?

A i masin indikatorët tuaj përfitimet si të burrave ashtu edhe të grave?

A e masin indikatorët tuaj progresin e barazisë gjinore në ndonjë mënyrë apo në fusha specifike?

A mund të ketë kundërshtime për të ndryshuar balancin e pushtetit nga anëtarët e komunitetit, aktorët e tjerë?

Nëse po, a do ta nënvlerësoj programin apo do të shkaktoj reagime?

OBJEKTIVAT SPECIFIKE:

A reflektojnë objektivat pabarazitë gjinore që dihet që ekzistojnë? A i referohen rezultateve nga një analizë gjinore?

A ka objektiva specifike të dizajnuara për të adresuar pabarazitë gjinore apo pengesat që mund të ekzistojnë?

A masin indikatorët tuaj përfitimet si për burrat ashtu edhe për gratë?

A tregojnë indikatorët tuaj ndonjë pabarazi në lidhje me qasjen, të ardhurat apo pushteti janë në rënie?

A janë indikatorët tuaj real dhe a kanë marrë ata në konsideratë kufizimet e mundshme për pjesëmarrjen e burrave apo grave në aktivitetet dhe/ose në vendimmarrje?

A përfshijnë indikatorët tuaj si sfidat cilësore dhe ato sasiore në lidhje me jetën e grave dhe burrave?

A mund të jetë mungesa e kapaciteteve shkaktarë i pabarazive gjinore, që njëkohësisht pamundëson adresimin e diskriminimit të theksuar?

REZULTATET:

Përfitimet për gratë dhe burrat duhet të konsiderohen brenda secilit rezultat të arritur në projekt.

A masin indikatorët tuaj në mënyrë eksplicite përfitimet e grave dhe burrave?

A janë konsultuar si gratë ashtu edhe burrat në komunitete e shënjestruara në lidhje me zhvillimin e programit?

Kur është e përshtatshme, mendoni për nevojën për rezultate të veçanta që kanë në shënjestër fuqizimin e të drejtave të grave.

A përfshijnë indikatorët tuaj si sfidat cilësore edhe ato sasiore në lidhje me jetën e grave dhe burrave?

A janë marrë parasysh prioritet dhe interesat e burrave dhe të grave?

AKTIVITETET:

A janë aktivitetet e planifikuara të përshtatshme duke pasur parasysh kufizimet e roleve dhe përgjegjësive brenda një shoqërie të caktuar dhe të kulturës në lidhje me gjininë. A përshtaten me realitetin, por pa përforcimin e stereotipeve gjinore?

A i marrin këto aktivitete në konsideratë kapacitetet dhe mundësit e grave dhe burrave për pjesëmarrje të plotë?

A ka ndonjë aktivitetet specifik të planifikuar për të adresuar pabarazitë ekzistuese lidhur me gjininë apo dhunën ndaj grave, etj.?

A keni ndërtuar aktivitete rreth kapaciteteve të stafit që punon me çështje gjinore dhe integrim gjinorë, nëse është e nevojshme?

A i kushtoni vëmendje se si sistemet, metodat dhe qasjet për verifikimin dhe monitorimin e aktiviteteve të projektit i referohen rezultateve si për gratë dhe burrat?

Cilat metoda ose qasje mund të përdoren për të monitoruar aktivitetet e projektit për vëmendje të shqetësimeve që kanë të bëjnë me barazinë gjinore?

A kanë burrat dhe gratë kohë për të marr pjesë në aktivitete? A i merr parasysh orari i aktiviteteve kufizimet e periudhave kohore të ngarkuara (brenda dhe jashtë shtëpisë)?

A do të ketë ndonjë ndikim të pa qëllimshëm negativ për gratë deh burrat për shkak të programit? A ekziston ndonjë rrezik që koha e ngarkuar e grave do të rritet edhe më tepër për shkak të aktiviteteve të projektit?

Si mund të zbutet kjo?

A mbështet stafi çështjet gjinore dhe a janë ata/ato përkrahës të barazisë?

A mundet stafi t'i qaset gjithë antarëve të komunitetit? A nevojitet stafi nga gratë të konsultoj gratë?

Për informacion më të detajuar mbi Përgjegjësinë dhe Përgjegjësitë për Integrimin Gjinor, ju lutem referojuni seksionit të referencave: Gender Mainstreaming Resource Pack: A Practical guide for programming, Trocaire Mainstreaming resource Pack, 2010

HAPI TRE:

•Vlerësimi i gjendjes fillestare, problemi kryesor dhe mjedisi operativ



ÇFARË TË BËNI?

Disa nga pikat që duhet marrë parasysh kur kryejmë vlerësimin e gjendjes fillestare nga perspektiva gjinore, përfshijnë:

- A e keni të përshkruar barazinë gjinore në vlerat, standardet dhe udhëzimet operative që drejtojnë aktivitetet e projektit?
- Cili është numri ose përqindja e grave dhe burrave apo vajzave dhe djemve të përfshirë në problemin ose kontekstin të cilin e shënjestron projekti?
- Çfarë lloje të ndarjeve sipas gjinisë (segregacionit gjinor) i shihni në kontekst?
- Çfarë lloje të informacionit cilësor dhe sasior (studime, statistika etj.) janë në dispozicion për statusin e barazisë gjinore në kontekstin e synuar? Çfarë lloje dallimesh do t'i gjeni në këto raporte?
- A ka dallime në mes të grave dhe burrave sa i përket interesave, problemeve, situatat e jetës dhe aspiratat që ju duhet t'i merrni në konsideratë kur planifikohen aktivitetet?
- Çfarë norma karakterizojnë nocionet e grupit të grave dhe burrave? Çfarë lloj nocionesh paragjyquese dhe pritjet ndaj grave dhe burrave janë të dukshme?
- Si janë të ndara burimet e ndryshme (të hollat, koha, hapësira) dhe mundësitë në mes të grave dhe burrave në kuadër të projektit?

HAPI KATËR:

•Analiza gjinore

Analiza gjinore kërkon të kuptohen realitetet e ndryshme me të cilat ballafaqohen gratë dhe burrat, dhe të reflektohet në to në mënyrë kritike. Analiza fokusohet në mënyrat e ndryshme se si ndahet pushteti; rolet dhe përgjegjësitë e ndryshme të grave dhe burrave, asetet në dispozicion dhe autoritetet e tyre mbi ato asetet. Të dhënat që nxjerrim nga kjo analizë, na ndihmojnë ta vlerësojmë se si konteksti i caktuar ndikon tek gratë dhe burrat për të siguruar që programi ynë t'i përgjigjet atyre më së miri. Analiza gjinore vë në pah prioritetet, brengat apo interesat e ndryshme të grave dhe burrave të cilat ndoshta nuk janë marrë parasysh në të kaluarën dhe si rrjedhojë mund të ndikojë që programe të caktuara të ndryshojnë apo të plotësohen.

(Për informacion të detajuar mbi analizën gjinore, ju lutemi referojuni seksionit: Integrimi gjinor në praktikë: Doracaku, Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara, të vitit 2007).



ÇFARË TË BËNI?

Disa pika për tu konsideruar kur të aplikoni analizën gjinore:

- Shikoni me kujdes dhe në mënyrë kritike analizoni dallimet e përvojave të grave dhe burrave, rolet, interesat dhe prioritetet e tyre.

- Konsultohuni dhe bisedoni me gratë dhe burrat, së bashku dhe veç e veç në lidhje me projektin.
- Përdoreni këtë informacion dhe analizë për të udhëhequr zhvillimin e programeve për të siguruar se është e përshtatshme, relevante dhe efektive.
- Përdorni informatat ekzistuese në nivel kombëtar, kurdo që i keni në dispozicion për t'ju shërbyer si një shtojcë.

Njohja e kontekstit politik dhe situatës së profilit gjinor në Kosovë ndihmon shumë në njohjen e fushëveprimit apo çështjeve që programi/projekti ynë trajton. Kjo nënkupton që ne kemi njohuri për ligjet dhe politikat, si dhe për normat dhe zakonet që ndikojnë ndryshe tek gratë dhe burrat. Njohja e interesave, problemeve, situatave dhe aspiratave të ndryshme jetësore e grupeve të ndryshme të grave dhe burrave, mund të ketë ndikim të konsidueshëm në suksesin dhe efektivitetin e aktiviteteve të programit/projektit. Për më shumë, është e domosdoshme t'i shqyrtojmë këto dallime dhe pastaj të vlerësojmë rëndësinë e tyre për projektin. Për më shumë informata në lidhje me kornizën ligjore dhe institucionale në lidhje me çështjet gjinore në Kosovë, ju lutem referohuni tek neni 3: Vështrimi i Profilit Gjinor në Kosovë.

HAPI PESË:

•Vlerësimi i masave të planifikuara

Për të arritur objektivat e projektit, kur bëni planifikimin e projektit duhet konkretisht të analizoni se si masat e planifikuara (aktivitete, mënyrat e intervenimit etj.) shënjestrojnë si gratë ashtu edhe burrat dhe nëse ata/ato i përmbushin interesat dhe të drejtat e tyre në mënyrë të barabartë.

ÇFARË TË BËNI?

Disa pika për tu konsideruar:

- Si i shënjestrojnë masat dhe veprimet gratë dhe burrat?
- A i përmbushin interesat dhe të drejtat e grave dhe burrave masat e planifikuara?
- A kanë ndikim të ndryshëm tek burrat dhe gratë masat e planifikuara?
- A e mbajnë apo e shpërbëjnë pabarazinë gjinore (ekzistuese) këto masa?

Shënim: Gratë dhe burrat duhet të përfshihen në dizajnimin e programeve. Është shumë me rëndësi që burrat dhe gratë të konsultohen dhe që pikëpamjet e tyre të merren parasysh gjatë planifikimit të programit, monitorimit dhe vlerësimit për tu siguruar që interesat edhe prioritetet e tyre, format e diskriminimit dhe të drejtat po kuptohen dhe po shqyrtohen po ashtu. Masat afirmative, aktivitetet tjera, duke iu referuar hapave organizative mund të jenë mbështetëse në këtë proces për të siguruar përfshirjen e të dy perspektivave. Shpesh kjo do të thotë që ekziston nevoja për tu fokusuar aktivisht në promovimin dhe mbështetjen e përfshirjes së grave saktësisht në planifikim dhe vendimmarrje dhe të sigurohemi që burrat e përkrahin një gjë të tillë.

SHEMBULL: *Praktika jo të mira për përfshirjen e grave dhe burrave në mënyrë të barabartë*

Projekti ka për qëllim motivimin e individëve që të angazhohen në tubime të komunitetit, për të tërhequr individë të rinj për këto tubime, për të organizuar diskutimet që mbështesin këto objektiva dhe për të sjellë së bashku një numër të madh të njerëzve.

Aplikacioni i projektit thekson se të dy grupet si gratë dhe burrat kanë mundësi të barabarta për të marrë pjesë në këto tubime. Megjithatë, plani nuk përfshin informacion mbi angazhimin e grave dhe burrave në aktivitete të komunitetit; se sa burrat dhe gratë angazhohen në diskutime, çfarë lloj interesash kanë, çfarë i inkurajon dhe i dekurajon ata për tu angazhuar dhe nëse mundësitë e grave dhe burrave ndryshojnë. Prandaj është e pamundur që projekti do të jetë në gjendje të motivojë si gratë dhe burrat për të qenë aktivë në mënyrë të barabartë, duke diskutuar çështje që në mënyrë të barabartë frymëzojnë dhe pasqyrojnë interesat e tyre.

HAPI GJASHTË:

•Zbatimi



ÇFARË TË BËNI?

Disa çështje për tu marrë në konsideratë gjatë fazës së zbatimit për të siguruar se gjinia vazhdon të merret në konsideratë.

- A ka balanc gjinor në mes të pjesëmarrësve? A është kjo relevante? Çfarë mund të bëni?
- A është e sigurt se të gjithë në grupin e përfituesve të kenë mundësi të marrin pjesë në projekt? Nëse jo, pse dhe përpiquni të identifikoni, të vini me zgjidhje kreative për këto pengesa.
- A është ekipi zbatues i përzier? Ekipet e përziera gjinore (me përvojë, role dhe përgjegjësi) me më shumë gjasa janë në gjendje t'i parashohin nevojat e ndryshme të përfituesve të projektit.
- A i ndajnë rolet në mënyrë të barabartë gratë dhe burrat e ekipit zbatues? Sigurohuni që ata/ato të kenë role të dukshme dhe që të mos u caktohen role të “caktuara gjinore”.

HAPI SHTATË:

•Monitorimi dhe vlerësimi

Monitorimi dhe vlerësimi janë aspektet kyçe të të gjithë punës, nga perspektiva e ciklit të projektit dhe nga perspektiva e integritimit gjinor. Në këtë fazë, po ashtu është me rëndësi të hartohen indikatorët e ndjeshëm gjinor për tu siguruar që programi apo projekti fokusohet në interesat dhe të drejtat gjinore.

PROCESI I MONITORIMIT



ÇFARË TË BËNI?

• Zhvilloni indikatorë të ndjeshëm gjinorë

Indikatorët e ndjeshëm gjinorë janë indikatorët që bëjnë matjen e ndryshimit dhe progresit në çështje apo politika gjinore. Ata mund të jenë cilësorë dhe sasiorë.

Shembull: Indikatori: Pjesa e grave që kanë qasje në subvencione të biznesit duhet të rritet për 50% deri në fund të periudhës së projektit. Hulumtimi Bazë: Në 2013, 32% e grave në një komunitet të veçantë kanë qasje në subvencione të biznesit, krahasuar me 68% të burrave.

Për më shumë informacion në lidhje me treguesit e ndjeshëm gjinorë dhe integritet gjinor në monitorim dhe vlerësim,, ju lutem referojuni Nenit: Integritet Gjinnor në Praktikë: Doracak, Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim, 2007, Hapi 8 Monitorimi: Marrja parasysh e ndjeshmërisë gjinore.

PIKAT QË DUHET TË MERREN PARASYSH NË PROCESIN E MONITORIMIT:

Në monitorim, pyetjet e mëposhtme tërheqin vëmendjen në zhvillimin e aftësive të stafit të projektit, problemet dhe zgjidhjet, metodat e mbledhjes së të dhënave dhe analizat e të dhënave të mbledhura dhe rezultatet nga një perspektivë gjinore:

- A janë trajnuar në metodat e integritet gjinor stafi i projektit, grupet e synuara dhe/ose akterët e ndryshëm?
- Çfarë lloj problemesh dhe pengesash janë tejkaluar në marrjen e perspektivës gjinore në konsideratë dhe promovimin e barazisë gjinore në aktivitetet e projektit?
- Çfarë zgjidhje dhe masa tjera janë të nevojshme në mënyrë që perspektiva gjinore të përfshihet në mënyrë të suksesshme?
- Çfarë tregojnë të dhënat sasiore nga monitorimi gjinor? (Shembull: Më pak gra kanë marrë pjesë në një aktivitet të veçantë në kuadër të një projekti në krahasim me pjesëmarrjen e burrave)
- A masin indikatorët më shumë rezultate cilësore dhe ndikimet e përdorura në vlerësimin në lidhje me barazinë gjinore? Shembull: Ka një rritje në pjesëmarrjen aktive të grave në këshillat lokale, si dhe përfshirje në menaxhim dhe vendimmarrje deri në fund të projektit.
- A ndryshojnë përvojat e pjesëmarrësve në aktivitetet e projektit për gratë dhe burrat?
- A ka qenë aktiviteti i qashtë në mënyrë të barabartë për gra / vajza dhe burra / djem dhe a i ka pasur parasysh interesat e tyre mbi baza të barabarta?
- Si ka ndikuar projekti në aspektin gjinor? Në mënyrë pozitive apo negative?
- Kush do t'i përdor rezultatet e projektit, a ka ndonjë dallim ndërmjet burrave dhe grave?
- Cili është ndikimi afat-gjatë i projektit në barazinë gjinore?

PROCESI I VLERËSIMIT

Vlerësimi si proces sistematik dhe objektiv i aktiviteteve të një projekti, mat relevancën dhe nivelin e arritjes së objektivave të një projekti; efikasitetin, efektshmërinë, ndikimin dhe qëndrueshmërinë e tyre. Përgjegjshmëria gjinore e treguar gjatë procesit të vlerësimit mund të matet me pikat në vijim:



ÇFARË TË BËNI?

- Nëse është e mundur, sigurohuni që termat e referencës për vlerësim të përfshijnë një vlerësim të asaj se si pabarazia gjinore adresohet në kuadër të programit. Specifikoni se si vlerësuesit duhet të vlerësojnë ndikimin e gjinisë si tek gratë ashtu edhe te burrat; efektivitetin dhe relevancën si për gratë dhe burrat.
- Kurdoherë që është e mundur, kujdesuni që stafi vlerësues të jetë i përzier gra - burra.
- Sigurohuni që së paku një vlerësues të ketë eksperiencë dhe ekspertizë gjinore.
- Sigurohuni që para diskutimeve me gratë dhe burrat të përzgjedhni kohën dhe lokacionin e përshatshëm duke pasur parasysh së pari barrierat e mundshme kulturore, e pastaj të tjerat, sikurse ngarkesat në punën profesionale apo familjare.
- Mund të jetë e nevojshme që bisedat me gratë e burrat të realizohen në mënyrë të ndarë, në grup të përzier gra-burra, apo në kombinim të të dyjave varësisht nga aktiviteti dhe target-grupi.
- Sigurohuni që të gjeturat kryesore u janë paraqitur grupeve të përfituesve dhe se gjetjet informojnë planifikimin për fazën e ardhshme të programit.

SUGJERIM: Pika për tu konsideruar

- *Bisedat me gratë dhe burrat mund të jetë e nevojshme të realizohen në mënyra të ndara, në grupe të përziera, ose me një kombinim të të dyjave.*
- *Gratë mund të mos ndjihen të lira për të folur hapur për gjendjen, brengat apo për interesat e tyre në prani të burrave (konsideroni zonat rurale). Në këtë rast, është e rëndësishme që gratë si pjesë e stafit, të jenë të përfshira në këtë rast/aktivitet, në mënyrë që gratë të flasin hapur. Në anën tjetër, në çiftë se një aktivitet përfshin grupe të burrave (në zona rurale), rol kyq mund të luaj prezenca e burrave si pjesë e stafit, apo burra dhe gra, për ta prezantuar rëndësinë e perspektivës gjinore si çështje të të gjitha gjinive, e jo vetëm të grave.*
- *Gratë gjithashtu mund të dallojnë nga burrat kur caktohen prioritetet për një projekt. Kjo mund të jetë për shkak se gratë janë në një pozitë të ndryshme të pushtetit, ndjehen të pa sigurt ose ndihen të turpëruara për të folur me persona "të jashtëm". Kjo është e rëndësishme për praktikën e krijimit të këshillave lokale brenda komuniteteve të zonave urbane dhe rurale. Se si gratë edhe burrat janë të përfshirë në vendimin e komunitetit në proceset e hartimit / struktura të tilla si organet e qeverisjes vendore, komitetet të zhvillimit të fshatit, siç është rasti për projektet e Shoqatës së Grave dhe Syri i Vizionit.*

•Në shumicën e rasteve, udhëheqësit e komunitetit flasin në emër të komunitetit. Është me rëndësi të kontrolloni nëse udhëheqësit përfaqësojnë si burrat ashtu edhe gratë., Nëse kjo nuk ndodh, atëherë konsideroni – çka mund të bëjmë që të dëgjohen pikëpamjet e tjera

•Vajzat dhe djemtë adoleshente/ë mund të kenë nevoja dhe brenga të tjera krahasuar me gratë dhe burrat. Grupmoshat e veçanta mund të jenë një mënyrë e mirë për t'u marrë me këtë. Kjo është relevante për projektin e CSD-së në Graçanicë, ku punohet me të rinjtë e të reja në ndërtimin e aftësive të tyre në ndërmarrësi.

HAPI TETË:

•Strategjia e komunikimit me perspektivë gjinore

Shumë organizata e institucione e kanë të përpiluar strategjinë e komunikimit përmes së cilës i qasen publikut dhe partnerëve, si shpërndahet informacioni, ndjeshmëria e çështjeve apo politikat që duhet pasur parasysh kur formullohet ai informacion. Strategjia e komunikimit duhet të përmbaj perspektivën gjinore, në mënyrë që të sigurohet përfshirja dhe kontributi i barabartë i grave dhe burrave, dhe në mënyrë që përfaqësimi i tyre të jetë i drejtë dhe i denjë.



ÇFARË TË BËNI?

Konsideroni pikat e mëposhtme:

- A janë burrat dhe gratë të përfaqësuar në mënyrë të barabartë në forma të ndryshme të komunikimit verbal dhe vizual?
- Si i keni arritur përmes komunikimit tek gratë dhe burrat, cilat metoda janë përdorur, dhe a janë ato metoda njëjtë të arritshme si për gratë ashtu edhe për burrat?
- Çfarë përshtypjesh kanë dhënë gratë dhe burrat në komunikim?
- Imazhet e përdorura në materialin e komunikimit, a i sfidojnë apo përforcojnë stereotipet gjinore?

Është shumë e rëndësishme të theksohet se komunikimi nuk është thjeshtë një transferim neutral i informacionit. Komunikimi gjithashtu përfshin objektivat strategjike si ngritjen e vetëdijes, avokimin, promovimin e transparencës dhe shkëmbimin e praktikave të mira. Në këtë drejtim, praktikat e mira të komunikimit ku merren parasysh situata e grave dhe burrave, interesat dhe qëndrimet e tyre, mënyra se si përshkruhen dhe përfaqësohen, janë aspekt kyç i integritetit gjinor.

REFERENCAT

Sugjerime për lexim të mëtejshëm përveç dokumenteve të përmendura më parë në manual:

- 1.A practical guide for programming, Trocaire Mainstreaming Resource Pack 2010
- 2.Baseline Report, Action Plan on the Implementation of Security Council Resolution 1325, “Women, Peace and Security”, 2013 – 2016, Government of the Republic of Kosovo.
- 3.Gender mainstreaming Manual, A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, Swedish Governments Official Reports, Stockholm, 2007.
- 4.Gender Equality Strategy (2008 – 2011), United Nations Development Programme.
- 5.Gender in Development – Policies; Guidance Note on Gender Mainstreaming, 1997.
- 6.Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit, United Nations Development Programme, 2007.
- 7.Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook, UNDP Regional Centre for Europe and the CIS (UNDP RBEC), Astrida Neimanis, 2005.
- 8.Gender Mainstreaming Manual, Resource Material for Gender Trainers (UNDP), Ministry of Women's Affairs Training and Advocacy Department, Kabul, 2007
- 9.Good practices in gender mainstreaming — Towards effective gender training — Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States Lithuania: European Institute for Gender Equality, 2011
- 10.Gender mainstreaming in development programmes and projects. Guide for authorities and project actors. Marja-Leena Haataja, Eija Leinonen, Sinikka Mustakallio, Training and Consulting Project of the Gender Mainstreaming Development Programme Valtava, Jyväskylä, 2011.
- 11.Guidelines for Gender Sensitive Programming ICIMOD, Prepared by Brigitte Leduc and Farid Ahmad, November 2009.
- 12.Guide to Gender sensitive Indicators, Produced by the Canadian International Development Agency (CIDA), 1997.
- 13.Manual on Gender Mainstreaming, employment, social inclusion, and social protection policies, European Commission, 2008.
- 14.PRO WO+MAN Research Report, PEN, 2013
- 15.Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation
- 16.Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States. Good practices in gender mainstreaming. European Institute for Gender Equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013

SHTOJCAT

SHTOJCA 1:

LISTA KONTROLLUESE E INTEGRIMIT GJINOR NË PROJEKT OSE DOKUMENT TË POLITIKËS¹

Si plotësim për pyetjet dhe ushtrimet e mësipërme, gjeni listat e mëposhtme kontrolluese që janë hartuar për të nxitur të menduarit për çështje gjinore kur punoni në iniciativa të ndryshme. Kjo nuk duhet të shihet apo të konsiderohet si një listë e mundimshme e çështjesh për tu marrë në konsideratë, por më shumë si një mjet për të rritur mundësitë dhe stafit t'i ndihmojë në vlerësimin e tyre. Listat kontrolluese do të na ndihmojnë të identifikojmë se cilat aktivitete i kemi zbatuar tashmë, por njëkohësisht ofrojnë udhëzime për zgjerimin e qasjes sonë në drejtim të integrimit gjinor.

Historiku dhe arsyetimi:

- A është dimension i gjinor i theksuar në informatat paraprake të ndërhyrjes?
- A janë të ndara sipas gjinisë të gjitha të dhënat në analizën e situatës?
- A përfshinë arsyetimi argumente bindëse për integrimin e çështjeve gjinore dhe barazisë gjinore?

Objektivat e përgjithshme:

- A reflekton objektivi i ndërhyrjes së propozuar interesat e të dy palëve, burrave dhe grave?
- A kërkon objektivi të korrigjojë pabarazitë gjinore përmes adresimit të interesave praktike të grave dhe burrave?
- A kërkon objektivi të transformojë institucionet (sociale dhe të tjera) që përjetësojnë pabarazinë gjinore?

Përfituesit e shënjestruar:

- Përveç në rastet ku ndërhyrjet në mënyrë specifike shënjestrojnë burra ose gra si masë korrigjuese për të rritur barazinë gjinore, a ka balanc gjinor në kuadër të grupit përfitues të shënjestruar?

Objektivat e projektit:

- A i adresojnë objektivat e projekteve nevojat dhe interesat e burrave dhe grave?

Aktivitetet:

- A përfshijnë aktivitetet e planifikuara burra dhe gra? A ka nevojë për aktivitete shtesë për tu siguruar që perspektiva gjinore është bërë e qartë (p.sh. trajnim për çështjet gjinore, hulumtime shtesë, etj).

Indikatorët:

- A janë zhvilluar indikatorët për të matur progresin e plotësimin të çdo objektivi?
- A masin këta indikatorë aspektet gjinore të çdo objektivi?

¹UNDP Gender Mainstreaming in Practice; A Toolkit

- A janë indikatorët të ndarë sipas gjinisë?
- A ka shënjestra të caktuara që garantojnë një nivel të kënaqshëm të balancit gjinor në aktivitete (p.sh. kuotat për pjesëmarrjen e burrave dhe grave)?

Zbatimi:

- Kush do të zbatojë ndërhyrjen e planifikuar? A kanë marrë ata trajnim për integrim gjinor, në mënyrë që perspektiva gjinore të jetë e qëndrueshme gjatë gjithë zbatimit?
- A do të marrin pjesë në mënyrë të barabartë burrat dhe gratë në zbatim?

Monitorimi dhe Vlerësimi:

- A përfshin strategjia e monitorimit dhe vlerësimit perspektivën gjinore?
- A do të shqyrtojë që të dyja aspektet përmbajtësore (përmbajtjen) dhe administrative (procesin) të ndërhyrjeve?

Rreziqet:

- A është konsideruar analiza e kontekstit për të kuptuar rolet e ndryshme të grave dhe burrave në një aspekt, fushë apo rajon të caktuar? A janë analizuar stereotipet që mund t'i karakterizojnë grupe të caktuara të grave apo burrave në një regjion të caktuar e që mund t'a pengojnë pjesëmarrjen e plotë të njëjës gjini apo tjetrës?
- A është marrë parasysh fakti që ndonjë ndërhyrje mund të ketë ndikim negativ për ndonjërin gjini, p.sh. në emër të barazisë gjinore gratë të stër-ngarkohen me përgjegjësi, apo burrat të përjashtohen në çfarëdo aspekti si pasojë e keqinterpretimit të ndonjë koncepti apo parimi të perspektivës gjinore?

Buxheti:

- A janë rezervuar linja specifike buxhetore për të siguruar që gratë dhe burrat do të përfitojnë nga ndërhyrja e planifikuar (kur është e mundur)? A është faktorizuar nevoja në buxhet për të ofruar trajnim sensibilizues gjinor apo për të angazhuar ekspertë gjinorë për një periudhë të shkurtër kohore?

Shtojcat:

- A janë përfshirë si shtojca të gjitha hulumtimet relevante (ose fragmente të tyre) që i kushtojnë vëmendje aspekteve gjinore?

Strategjia e komunikimit:

- A është zhvilluar një strategji komunikimi duke marrë në konsideratë aspektet demokratike të përfaqësimit gjinor dhe qasjes së duhur për informimin e publikut në lidhje me ekzistencën, progresin, dhe rezultatet e projektit?

SHTOJCA 2:

FORMAT E VLERËSIMIT TË NDIKIMIT GJINOR²

Forma e vlerësimit të ndikimit gjinor – (Eng: Gender Impact Assessment GIA), është lloj specifik i analizës gjinore që përdoret për të parashikuar dhe zbuluar se si projektet dhe politikat kanë ndikuar ose do të ndikojnë në mënyrë të ndryshme burrat dhe gratë.

Programi _____

Masa/Projekti _____

Hapi i parë:

Përshkruajë pozicionin aktual të burrave dhe grave në zonën të cilën ky aktivitet do të adresoj.

Kush janë përfituesit aktualë të kësaj zone të aktivitetit të shpenzimeve? (Përfituesit përfshijnë përdoruesit e objektit, ose pjesëmarrësit).....

Sa janë gra?.....Sa janë burra?.....

Çfarë burime të të dhënave keni përdorur për të përcaktuar këto figura?

.....

Hapi i dytë:

Cilët faktorë çojnë që gratë dhe burrat të preken në mënyra të ndryshme në zonën e që adresohet nga ky aktivitet i shpenzimeve?

Identifikoni faktorët që çojnë në këtë ndikim të ndryshëm të grave dhe burrave.

a.....

b.....

c.....

d.....

Hapi i tretë:

Si mund të adresohen dhe të ndryshojnë faktorët që çojnë në ndikim të ndryshëm për gratë ose burrat ?

Si mund propozimi i politikës/masës t'i përgjigjet faktorëve të identifikuar në hapin e dytë më sipër?

a.....

b.....

c.....

d.....

²UNDP Gender Mainstreaming in Practice; A Toolkit

Kur konsiderohet si e përshtatshme, çfarë veprime propozoni në këtë drejtim?

- a.....
- b.....
- c.....
- d.....

SHTOJCA 3: **PYETJET KYÇE PËR TË INTEGRUAR GJININË SI ÇËSHTJE GJITHËPËRFSHIRËSE³.**

Në procesin e analizës/planifikimit...

- A janë gratë si dhe burrat (grupet e shënjestruara, stafi, partnerët) të përfshira në analizën fillestare të situatës në të gjitha nivelet (p.sh. dialogu për politika, konsultimet në komunitet)?
- A janë konsultuar organizatat që punojnë në mënyrë specifike me çështje gjinore, ose me gratë?
- A janë të ndara të dhënat cilësore dhe sasiore për burra dhe gra?
- A janë kufizimet, nevojat dhe pikëpamjet e grave/burrave të reflektuara në objektivat, analizat e riskut dhe hipoteza e ndikimit të ndërhyrjes?
- A është caktimi i burimeve financiare dhe njerëzore i përshtatshëm për të adresuar çështjet e barazisë?
- A janë proceset kryesore (p.sh. dialogut mes palëve kryesore të interesuara), procedurat (p.sh. termat e referencës) dhe mjetet e planifikimit (p.sh. korniza logjike) eksplicite për gjininë?
- Kur me pjesëmarrje, a janë proceset dhe qasjet pjesëmarrëse për të gjithë?

Në zbatim...

- A marrin pjesë gratë dhe burrat në programe përfshirë edhe proceset vendim-marrëse?
- A kanë programet strategji për përfshirje të barabartë të grave dhe burrave?
- A kanë gratë dhe burrat qasje dhe kontroll të barabartë mbi burimet e programit- p.sh. a ka kriter që diskriminojnë kundrejt grave ose burrave?
- A është programi i drejtuar me një pamje për të rritur përfitimet e barabarta të grave dhe burrave?

Në monitorim...

- A marrin pjesë në procesin e monitorimit gratë dhe burrat (grupet e shënjestruara, stafi, dhe partnerët)?
- A janë mbledhur të dhëna e ndara për gra dhe burra mbi efektet e menjëhershme dhe / ose afatgjata të programit?
- A janë ndryshimet në marrëdhëniet gjinore të raportuara si pjesë e monitorimit?
- A janë analizuar dhe shpërndarë praktikatat më të mira dhe anasjelltas në integrimin gjinor?

³Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation

SHTOJCA 4:

LISTA KONTROLLUESE PËR PROPOZIMIN E HULUMTIMIT QË TË JU NDIHMOJË PËR TU SIGURUAR QË PERSPEKTIVA GJINORE ËSHTË PËRFSHIRË⁴:

Hulumtuesit: Kush do të jetë e/i përfshirë në mbledhjen dhe analizën e të dhënave? A është siguruar një ekuilibër gjinor dhe a është menduar ekspertiza gjinore?

Subjektet: A do të hulumtohet gjendja e burrave dhe grave? A do të ndahen të dhënat sipas gjinisë?

Metodologjia: Çfarë metodologji do të përdoret? A është e ndjeshme për interesat e veçanta të dy burrave dhe grave (p.sh., konfidencialitetin, ndjeshmërinë ndaj disa çështjeve)? A do të jetë në gjendje metodologjia për të zbuluar ndryshimet në situatën apo mendimin e burrave dhe grave?

Korniza teorike: A përfshinë hulumtimi gjininë si një variabël të rëndësishme në përcaktimin e proceseve sociale? A konsiderohen akse të tjera të rëndësishme për analizë (përkatësia etnike, statusi socio- ekonomike, pozita gjeografike, etj)? Cilat janë supozimet për rolet gjinore dhe marrëdhëniet (ndarjen gjinore të punës, punës riprodhuese, etj) që do të informojë analizën? A demonstroi propozimi i hulumtimit të kuptuar të mirë të teorive bazë gjinore?

Rezultatet e propozuara: Çfarë niveli i rezultateve është propozuar? A do përfshijnë rekomandimet e propozuara vëmendje ndaj çdo pabarazie gjinore të cilat janë të zbuluara nga hulumtimi?

Kredibiliteti: A janë marrë masa për të siguruar se hulumtimi do të jetë i vlefshëm dhe i besueshëm në sytë e të gjithë akterëve - të dy grave dhe burrave? (Kjo mund të përfshijë konsultime dhe mundësitë për sigurimin e inputeve dhe komente).

Prezantimi i rezultateve: A do nxjerrë në pah ndonjë raport hulumtimi edhe dimensionin gjinor të të gjeturave? (Edhe në qoftë se nuk janë gjetur dallime domethënëse gjinore, është e rëndësishme të theksohet kjo në të gjeturat).

SHTOJCA 5:

PËRKUFIZIMI I TERMAVE KRYESOR

Seksi: Përshkruan dallimet biologjike që i definojnë gratë dhe burrat. Termet adekuate për individë kur është fjala për seksin biologjik është “femër”, dhe “mashkull”.

Gjinia: është konstrukt historik, shoqëror dhe kulturor i seksit biologjik. Gjinia si koncept i referohet roleve dhe përgjegjësive që shoqëria krijon për gratë dhe burrat. Po ashtu, koncepti gjini përfshin pritshmëritë dhe i definon karakteristikat, qëndrimet dhe sjelljet që më së miri u përshatën grave dhe burrave (feminiteti dhe maskuliniteti). Gjinia nuk është identitet stabil, prandaj edhe rolet gjinore mund të ndryshojnë me kalimin e kohës, dhe ndërmjet kulturave.

⁴UNDP Gender Mainstreaming in Practice; A Toolkit

Statusi politik, klasa shoqërore, etnia, nevojat e veçanta fizike dhe mentore, mosha etj, ndikojnë në ndryshimin e roleve gjinore. Koncepti gjini është kyq kur analizojmë aspekte shoqërore, sepse na bënë të kuptojmë se si varësia e grave, apo dominimi i burrave, ndërtohen në mënyrë shoqërore, por si të tillë mund edhe të sfidohen dhe të ndryshohen.

Analiza gjinore: është mbledhja dhe analiza e informacionit të ndarë në baza gjinore. Duke qenë që gratë dhe burrat shpesh i kanë rolet dhe detyrat e ndara, ata ndahen edhe me përvoja, njohuri, shkathtësi e nevoja të ndryshme. Analiza gjinore i shqyrton këto dallime në mënyrë që përmes politikave, programeve dhe projekteve të identifikoj dhe të përmbush interesat e ndryshme të grave dhe burrave. Po ashtu, analiza gjinore e lehtëson përdorimin strategjik të njohurive dhe aftësive që mund të dallojnë në mes të grave dhe burrave.

Të dhënat e ndara në bazë gjinore: janë të dhënat që janë mbledhur dhe paraqitur veçmas për burrat dhe gratë.

Barazia gjinore: nënkupton që gratë dhe burrat kanë mundësi të barabarta për të realizuar të drejtat e tyre njerëzore dhe për të kontribuar dhe përfituar nga zhvillimi politik, ekonomik, shoqëror dhe kulturor. Prandaj barazia gjinore është vlerësimi i barabartë i ngjashmërive dhe dallimeve të burrave dhe grave nga shoqëria dhe rolet që ata luajnë. Barazia gjinore synon që gratë dhe burrat të jenë partnerë të plotë në shtëpi, komunitet dhe shoqëri.


Drejtësia gjinore (ang: Gender Equity): nënkupton se sa të drejtë jemi ndaj grave dhe burrave. Është proces që kërkon të kompensoj disavantazhet historike dhe sociale që i pengojnë gratë dhe burrat të veprojnë në situata dhe ambiente ku të gjithë kanë mundësi të barabarta dhe të drejta për të arritur sukses. Drejtësia është mjet. Barazia është rezultati.

Fuqizimi: nënkupton që gratë e burrat të marrin jetën e tyre në kontroll, të caktojnë vet agjendat e tyre, të fitojnë shkathtësi, të ndërtojnë vet-besim, të marrin vendime, t'i zgjidhin problemet, dhe të përforcojnë vetë-mbështetjen. Ky koncept i inkurajon individët që të fuqizojnë vetveten duke ngritur zërin dhe duke kërkuar të drejtat dhe zbatimin e tyre. Megjithatë, institucionet, përfshirë agjencitë e bashkëpunimit ndërkombëtar, mund të mbështesin proceset që përforcojnë vetë-fuqizimin e individëve apo grupeve.

Ndarja gjinore e punës: është rezultat i asaj se si çdo shoqëri ndan punën midis burrave dhe grave në përputhje me atë që konsiderohet me vend apo e përshtatshme për secilën gjini.

Indikatorët e ndjeshëm gjinorë: janë indikatorët që bëjnë matjen e ndryshimit dhe progresit në çështje apo politika gjinore. Ata mund të jenë cilësorë dhe sasiorë.

Integrimi gjinor: është strategji për të arritur barazinë gjinore. Pra, është më shumë proces, sesa qëllim në vetvete. Integrimi i perspektivës gjinore në institucione (ekzistuese) bëhet për t'i



adresuar pabarazitë gjinore përmes agjendave zhvillimore. ECOSOC i OKB-së e përshkruan integrimin gjinor si “proces të vlerësimit të implikimeve për gratë e burrat në çdo veprim të planifikuar, përfshirë legjislacionin, politikat dhe programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet. Integrimi gjinor si strategji synon t'i bëjë shqetësimet, përvojat dhe nevojat e grave dhe burrave, dimension integral të projektimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve në sferën politike, ekonomike dhe sociale. Objektivi kryesor i kësaj strategjie është arritja e barazisë gjinore, ku gratë e burrat përfitojnë në mënyrë të barabartë dhe pamundësohet përjetësimi i pabarazisë.” (ECOSOC, Konkluzionet e Dakorduara 1997/2).

Objektivat e përgjegjshme gjinore: janë objektiva jo-diskriminuese të programeve dhe projekteve nga të cilat përfitojnë njëjtë gratë e burrat. Këto objektiva synojnë korrigjimin e pabarazive gjinore.

Burimi: UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework, Baseline definitions of key concepts and terms.

Autorët:

Albulena Metaj dhe Ajete Kërqeli

Redaktore:

Shqipe Gjocaj

Copyrights: PEN dhe autorët, 2014

Falënderim i veçantë për Annica Holmberg, konsulente e jashtme e OPIC-it dhe ekipit të OPIC-it, Mikael Leyi dhe Stina Oskarsson.

Ky manual është hartuar si pjesë e projektit “Pro WO+MAN”, implementuar nga Rrjeti i Edukatorëve Bashkëmohatar – PEN - Prishtinë, financuar nga Olof Palme International Centre dhe mbështetur nga Qeveria Suedeze.

Ky manual mund të shkarkohet në: <http://www.ngo-pen.org>



